

B. 705364

Onderhandelaarsakkoord m.b.t. de arbeidsvoorwaarden in de sector Gemeenten

1. Preambule

In het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) hebben de onderhandelaars van het College voor Arbeidszaken en van de Centrales voor Overheidspersoneel op 29-08-1997 overeenstemming bereikt over het navolgende. De looptijd van de afspraken is van 1-4-1997 tot en met 31-3-1999

2 Inleiding

Partijen hebben besloten het akkoord eenvoudig van opzet te houden. Immers, het akkoord van 1995 met betrekking tot flexibilisering en arbeidsduurverkortening, is nog maar net geïmplementeerd. De invoering daarvan heeft van werkgevers en werknemers op lokaal niveau veel inspanning gevergd en zal ook de komende tijd nog aandacht vragen. Het is daarom niet gewenst om gemeenten thans opnieuw met verstrekkende wijzigingen te confronteren. Sociale partners doen op dit ogenblik door middel van het A+O-fonds een onderzoek naar de gemaakte afspraken over flexibilisering en arbeidsduurverkortening. De resultaten daarvan komen in het LOGA aan de orde. Het afzien van het maken van verstrekkende afspraken betekent geenszins dat partijen hebben gekozen voor stilstand. Gezien de steeds nieuwe eisen die de omgeving aan gemeenten stellen zou dat niet verantwoord zijn. Vandaar dat ervoor gekozen is om door middel van een aantal studies de contouren te verkennen van in de nabije toekomst gewenste vernieuwingen in de arbeidsvoorwaarden. De studies zullen een open karakter hebben; uitkomsten staan niet op voorhand vast. Op deze wijze zal in de contractperiode verder worden gewerkt aan de modernisering van de gemeentelijke arbeidsvoorwaarden, waaronder de flexibele beloning.

3 Salarismaatregelen

3a Generieke maatregelen en eindejaarsuitkering

1997

Per 1 juni 1997 worden de schaalbedragen met 3,0% verhoogd. In december 1997 wordt, naast de al bestaande eindejaars-uitkering van 0,3%, een eenmalige uitkering verstrekt van 0,7% van het jaarsalaris met dien verstande dat die uitkering minimaal f 350,- bedraagt. De uitkering werkt door naar post-actieven.

1998

Per 1 april 1998 worden de schaalbedragen met 2,25% verhoogd. In december 1998 wordt de bestaande eindejaars-uitkering van 0,3% met 0,5% van het jaarsalaris verhoogd tot 0,8% met dien verstande dat de uitkering minimaal f 400,- bedraagt. De uitkering werkt door naar post-actieven.

1999

In december 1999 wordt de bestaande eindejaarsuitkering van 0,3% structureel met 0,5% van het jaarsalaris verhoogd tot 0,8% structureel van het jaarsalaris met dien verstande dat de uitkering minimaal f 400,- bedraagt. De uitkering werkt door naar post-actieven.

3b Jeugdsalarissen

Partijen zijn overeengekomen de zogenaamde jeugdsalarissen met ingang van 1-1-1999 af te schaffen. Medewerkers die op die datum conform deze regeling worden bezoldigd, worden per die datum ingeschaald op het minimum van de voor hem of haar geldende salarisschaal uit de gemeentelijke salaristabel.

3c Vrijwillige brandweer

Uit waardering voor de inzet van de vrijwilligers bij de brandweer is overeengekomen de vergoedingsbedragen extra te verhogen met 2,5%. Deze verhoging gaat in per 1-1-1998.

3d Vakantieverlof

Met ingang van 1 januari 1999 wordt het jaarlijkse vakantieverlof met een dag verminderd, zodat de in het akkoord van 1995 afgesproken tijdelijke vermindering structureel wordt gemaakt.

4 Scholing

Partijen onderkennen het toenemende belang van scholing binnen de sector. Zij hebben kennis genomen van het akkoord van de Stichting van de Arbeid (STAR) terzake van november 1996 ("Werken aan je werkkring; het belang van scholing en opleiding voor sector, bedrijf en werknemer"). Verder hebben partijen onlangs het beleidsplan van de stichting Arbeidsmarkt - en Opleidingsfonds Gemeenten vastgesteld.

Partijen stellen vast dat diverse STAR-aanbevelingen reeds door het A+O-fonds in concrete activiteiten zijn vertaald. Zo is het Platform Opleidingen Gemeenten tot stand gebracht, dat moet bijdragen aan een betere afstemming van vraag naar en aanbod van opleidingen. Dat neemt niet weg dat verbreding en intensivering van scholingsactiviteiten noodzakelijk zijn. Opleidingsplannen, met daaraan gekoppeld de voor scholing beschikbare budgetten, zijn een noodzakelijk instrument bij de ontwikkeling en de invulling van het lokale scholingsbeleid. Opleidingsplannen bepalen tevens de contouren waarbinnen de studiefaciliteitenregeling wordt uitgevoerd. In dat kader hebben partijen overeenstemming bereikt over een aantal aanpassingen van de studiefaciliteitenregeling.

4.1 Aanpassing studiefaciliteitenregeling

Partijen menen dat, vanwege het belang dat werkgever en werknemer beiden hebben bij scholing, de faciliteiten van een zodanig niveau moeten zijn dat ze een stimulans vormen voor het volgen van een opleiding. Daarom is besloten de huidige gunstenregeling om te bouwen tot een regeling waaraan de ambtenaar aanspraken kan ontleen, voorzover het opleidingen betreft die bevorderlijk zijn voor een goede functie-uitoefening nu en in de toekomst. Bovendien is besloten de studiefaciliteitenregeling zodanig te wijzigen, dat sprake is van een verhoging van de vergoeding in relatie tot een aanpassing van het verlof. Deze afspraken op hoofdlijnen zullen voor 1 januari 1998 nader uitgewerkt in de studiefaciliteitenregeling.

De aanpassingen gelden voor nieuwe opleidingen die starten op of na 1 september 1998.

Verder is afgesproken dat voortaan met de medewerker in beginsel ieder jaar een gesprek wordt gevoerd waarin de scholingsbehoeften aan de orde komen. Met deze afspraken wordt de aandacht voor scholing zowel bij de werkgever als bij de werknemer aanzienlijk versterkt.

4.2 Overige afspraken

Met betrekking tot scholing zijn partijen verder het volgende overeengekomen:

* Het advies van de STAR wijst op het belang van sectorfondsen bij de stimulering van het opleidingsbeleid. Voor de sector gemeenten vervult de stichting A+O-fonds een belangrijke rol. Over de meest passende vormgeving van het fonds vindt de komende periode nader overleg plaats, mede in het licht van de voornemens van de minister van Binnenlandse Zaken m.b.t. de financiering van het fonds.

* Opleidingsplannen worden een steeds belangrijker instrument binnen het gemeentelijk opleidingsbeleid. Partijen bevelen gemeenten aan om dergelijke plannen tot stand te brengen; het A+O-fonds wordt gevraagd gemeenten daar-

bij te ondersteunen. Daarbij past ook aandacht voor de implementering.

* Sociale partners willen inhoud geven aan het beleid om de employability (inzetbaarheid) van medewerkers te vergroten. In dat kader wordt het A+O-fonds voorgesteld om de decentrale scholingssubsidie te richten speciaal op de inzetbaarheid van medewerkers die reeds lang in hun functie zitten. De subsidie wordt toegekend indien de desbetreffende plannen zijn ingebed in het lokale opleidingsbeleid c.q. de lokale opleidingsplannen.

* Partijen spannen zich via het A+O-fonds gezamenlijk in voor de verwerving van subsidies bij het ESF (Europees Sociaal Fonds), welke ondersteunend zijn voor de realisatie van de hiervoor weergegeven afspraken, en/of een bijdrage betekenen voor een kwaliteitsimpuls van de scholing in de sector. Voorwaarde is dat de subsidies voldoende ruimte laten voor het gewenste maatwerk binnen de sector.

5. Werkgelegenheid

De economische vooruitzichten zijn voorlopig goed en dat heeft een positieve uitwerking op de werkgelegenheid. Maar hoewel het aantal banen gestaag groeit, blijft de toename van werk aan de onderkant van de arbeidsmarkt ver achter. Als gevolg daarvan blijft betaalde arbeid voor grote groepen laaggeschoolden, die toch al extra kwetsbaar zijn, buiten bereik. Gemeenten hebben aan de oplossing van dat probleem de afgelopen periode al een betekenisvolle bijdrage geleverd door het creëren en het invullen van zogenaamde Melkert-banen. Die aanpak zal de komende jaren worden voortgezet.

Niettemin achten partijen ook in deze contractperiode intensivering van de activiteiten noodzakelijk. Dit mede vanwege het feit dat gemeenten direct geconfronteerd worden met de nadelige gevolgen van het structureel buitenspel staan van grote groepen burgers.

In het beleid willen partijen zich vooral richten op enkele van de meest kwetsbare categorieën, te weten (vrouwelijke) allochtonen, gedeeltelijk arbeidsgeschikten en gehandicapten. Er worden voorstellen gedaan om het lokale beleid terzake te stimuleren, overigens onder erkenning van wat gemeenten op dat punt reeds tot stand hebben gebracht.

De stichting A+O-fonds wordt gevraagd om de in ontwikkeling zijnde Arbeidsmarktmonitor ook te benutten om de resultaten van bovenbedoeld beleid periodiek in kaart te brengen.

5.1 Allochtonen

De instroom van allochtonen, met name vrouwen, moet verder bevorderd worden. Via scholing kan de positie van deze groep binnen de gemeente versterkt worden en kan hen een loopbaanperspectief geboden worden.

Onder erkenning dat werkgelegenheidsbeleid op lokaal niveau vorm moet krijgen, is het voor partijen wel belangrijk om inzicht te hebben op welke wijze dat gebeurt. Dat biedt, vanuit het principe "gemeenten helpen gemeenten", de mogelijkheid om vanuit het sectorale niveau gemeenten bij de beleidsontwikkeling te ondersteunen. De stichting A+O-fonds Gemeenten zou daarbij een initierende rol kunnen vervullen, bijvoorbeeld door het verichten van studies en bekendheid te geven aan succesvolle projecten. Nadrukkelijk wordt daarbij aandacht besteed aan mogelijkheden om de uitstroom van allochtonen te beperken.

Het College voor Arbeidszaken heeft medio 1996 de publicatie "Meer kleur gewenst" uitgebracht. In een gemeentelijk allochtonenbeleid kunnen de daarin opgenomen aanbevelingen, maar ook punten als (een code voor) werving en selectie, scholing en doorstroming een plaats krijgen.

5.2 Gedeeltelijk arbeidsgeschikten en gehandicapten

Genoemde groepen vergen een verschillende benadering. Wat betreft gehandicapten geldt dat veel gemeenten hen een voorrangpositie verlenen bij sollicitatieprocedures. Toch blijft hun aandeel in het personeelsbestand de laatste jaren ongeveer gelijk.

Wat betreft gedeeltelijk arbeidsgeschikten ligt het probleem meer aan de uitstroomkant in die zin dat het niet altijd makkelijk blijkt om passende functies te creëren.

Loga-partijen zijn het erover eens dat de instroom van gehandicapten bevorderd, en de uitstroom van gedeeltelijk arbeidsgeschikten voorkomen moet worden. Het A+O-fonds zal worden gevraagd een case-studie te verrichten naar de succes- en faalfactoren terzake. Wat betreft de positie van gedeeltelijk arbeidsgeschikten kan met name worden bezien onder welke voorwaarden reïntegratiebeleid succesvol blijkt te zijn. Te denken valt aan het tijdstip waarop met maatregelen wordt gestart, de begeleiding van de werkgever en de bedrijfsgeneeskundige zorg, en de voorwaarden waaraan passende en gangbare arbeid moeten voldoen. Aanbevelingen daarover zullen worden ontwikkeld in overleg met ABP/USZO.

De resultaten van de studie zullen voor alle gemeenten beschikbaar komen

5.3 Melkert-banen

Nu de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft besloten dat toeslagen buiten beschouwing blijven bij de beoordeling of de beloning binnen de grens van maximaal 120% van het minimumloon blijft, zullen sociale partners bij de minister bepleiten om de subsidiegrens voor de vergoeding van de Melkert-1 werknemers te verhogen.

6. Overige afspraken

6.1 Juridische bescherming vakbondskaderleden

Artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden regelt de bescherming tegen benadeling in hun positie van (gewezen) leden en kandidaat-leden van de ondernemingsraad en van commissies van de raad. Partijen zijn overeengekomen iets dergelijks ook te regelen voor leden van de commissies voor Georganiseerd Overleg en voor overige kaderleden. Daartoe wordt aan hoofdstuk 15 van de Uitwerkingsovereenkomst een nieuw artikel 15.1.31 toegevoegd, luidend:

De gemeente draagt er zorg voor dat degene die als lid of als plaatsvervangend lid door een organisatie is aangewezen voor de commissie bedoeld in artikel 12:1, tweede lid, dan wel activiteiten vervult waarvoor hij krachtens artikel 6:4.2 buitengewoon verlof kan genieten, niet uit hoofde van zijn lidmaatschap of activiteiten wordt benadeeld in zijn positie in de gemeentelijke organisatie.

6.2 Betaald ouderschapsverlof

In de in dit akkoord afgesproken studie naar verlof zal ook het betaald ouderschapsverlof aan de orde komen. Daarop vooruitlopend worden nu afspraken gemaakt over de beperking van de mogelijkheid van het oneigenlijk gebruik. Verder is bepaald dat het verlof bij een wisseling van werkgever niet opnieuw kan worden genoten. Tenslotte is een uitbreiding afgesproken van de periode waarbinnen er recht op verlof bestaat door de leeftijd van het kind te verhogen van vier naar acht jaar en is de ondergrens van 14,4 uur vervallen (overeenkomstig de gewijzigde wettelijke regeling voor onbetaald ouderschapsverlof).

In bijlage 1 zijn de aanpassingen vermeld.

6.3. Sociale zekerheid

Op het gebied van de sociale zekerheid verandert er de komende tijd veel voor de gemeenten en hun werknemers.

Binnen dit brede terrein is de afspraak gemaakt dat indien als gevolg van Pemba (premie-differentiatie en marktwerking bij de arbeidsongeschiktheidsverzekeringen) op bovensectoraal niveau een inkomensreparatie wordt afge-

sproken voor FPU'ers, deze wordt gevolgd voor gemeentelijke FLO'ers ervan uitgaande dat deze reparatie budgettair neutraal is voor de werkgever.

Partijen constateren dat ten gevolge van de invoering van de Algemene Nabestaandenwet een tijdelijke regeling op het niveau van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid is getroffen ter reparatie van het ANW-hiaat. Deze loopt tot 1 januari 1999. Inmiddels wordt in de ROP overleg gevoerd over een structurele voorziening ter reparatie van het hiaat. Partijen spreken uit dat zij eraan hechten dat op centraal niveau een afdoende regeling tot stand wordt gebracht. Mocht dit onverhoopt niet lukken dan zal in het LOGA overleg worden gevoerd over de mogelijkheid om op sectorniveau een afdoende regeling te treffen.

6.4 Topambtenaren

In de CAR wordt een artikel opgenomen dat het mogelijk maakt om in bijzondere gevallen voor bepaalde hogere functies een aanstelling voor bepaalde duur te verlenen, in combinatie met afwijkende afspraken op de onderdelen salaris en recht op wachtgeld zoals die in de CAR zijn vastgelegd. In het Georganiseerd Overleg moet overeenstemming zijn bereikt over de criteria voor de aanwijzing van deze functies en over de functies zelf.

7 Studies

7.1 Verlof

Partijen hebben tijdens de onderhandelingen opvattingen uitgewisseld over ontwikkelingen en wensen met betrekking tot verlof. De centrales hechten aan de invoering van zorgverlof, waarbij ze een relatie leggen met de komende wet op de Loopbaanonderbreking. Het CvA maakt zich zorgen over de cumulatie van verlofvormen op sectoraal en lokaal niveau.

Partijen hebben vastgesteld dat verlof een omvangrijk en ingewikkeld dossier vormt. Het is niet verstandig geoordeeld om thans over onderdelen daarvan afspraken te maken, afgezien van de punten genoemd onder 6.2. Bovendien zijn er ontwikkelingen in de omgeving, bijvoorbeeld genoemde wet op de Loopbaanonderbreking, die het thans maken van afspraken bemoeilijken.

Daarom is besloten tot het uitvoeren van een studie.

Alle vormen van verlof worden in kaart gebracht en op hun relevantie beoordeeld. Bijzondere aandacht is er voor het betaald ouderschapsverlof. Verder worden de wensen geïnventariseerd die werkgevers en werknemers hebben ten aanzien van bestaande en eventuele nieuwe vormen van verlof. Daarbij wordt het advies Arbeid en Zorg van de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid betrokken.

In de studie wordt expliciet aandacht besteed aan de mogelijkheden om de regels met betrekking tot het kortdurend buitengewoon verlof te vereenvoudigen.

De studie wordt 1 mei 1998 afgerond, zodat de resultaten besproken kunnen worden ter voorbereiding van het volgende Cao-overleg.

7.2 Seniorenbeleid

Met ingang van 1-4-1997 is de Flexibele Pensioen- en Uitkeringsregeling (FPU) van kracht geworden. De FPU kent een grotere flexibiliteit dan de VUT voor die tijd. Partijen onderkennen de behoefte aan een studie naar de vormgeving van het sectorale seniorenbeleid in relatie tot de FPU op lange termijn.

In de studie wordt ook aandacht besteed aan de pensioenopbouw tijdens FPU. De studie wordt voor 1 januari 1999 afgerond; de resultaten worden betrokken bij het volgende Cao-overleg.

7.3 Vereenvoudiging

De gemeentelijke rechtspositieregelingen hebben met veel andere arbeidsvoorwaardenafspraken gemeen dat ze gedetailleerd en ingewikkeld zijn. Hoewel dat op zich verklaarbaar is, levert de toepassing van regelingen in toenemende mate moeilijkheden op. Daarom zijn partijen overeengekomen de

mogelijkheden te onderzoeken om de bestaande rechtspositieregelingen in CAR en UWO eenvoudiger toepasbaar te maken. Sociale partners in het LOGA hebben besloten om een proefproject, gericht op een nader te bepalen onderdeel van de rechtspositie, te starten. Het proefproject moet uiterlijk 1 januari 1999 worden afgerond.

7.4 Differentiatie naar individuen

In toenemende mate hebben werkgever en werknemers behoefte aan maatwerk bij de invulling van individuele arbeidsvoorwaardenpakketten. Daarom hebben partijen besloten tot een studie naar de mogelijkheden en wenselijkheden van het uitruilen van onderdelen binnen de rechtspositie (het zogenaamde cafetariamodel)

In de studie moeten de belangen van werkgever en werknemer op een evenwichtige manier aan de orde komen.

De studie wordt voor 1 januari 1999 afgerond.

7.5 Ontwikkeling overlegmodel

Bij de decentralisatie van het arbeidsvoorwaardenoverleg in 1993 is in de sector Gemeenten gekozen voor een gelaagd overlegmodel. In de CAR worden de hoofdlijnen van de arbeidsvoorwaarden vastgelegd. Over de rest kan op lokaal niveau afspraken worden gemaakt, tenzij de gemeente is aangesloten bij de Uitwerkingsovereenkomst. In de UWO worden de hoofdlijnen nader ingevuld, en een aantal secundaire arbeidsvoorwaarden afgesproken.

In 1993 is een domeinafbakening overeengekomen tussen de CAR-onderwerpen en die waarover op het lokale niveau onderhandeld wordt. De vraag is of die afbakening thans nog adequaat is. Het kan zijn dat de gebleken samenhang in arbeidsvoorwaarden noodzaakt tot een andere verdeling. Ook gewijzigde opvattingen over de verdeling van bevoegdheden tussen het sectorale en het lokale niveau kunnen daar aanleiding voor zijn.

Afgesproken is om een gezamenlijke studie te verrichten.

Op initiatief van het CvA wordt daarin tevens aandacht besteed aan de mogelijkheid en de wenselijkheid om voor medewerkers van bepaalde gemeentelijke diensten, binnen het regime van de CAR, op onderdelen tot specifieke arbeidsvoorwaarden-afspraken te komen. Voor de noodzaak daartoe kunnen criteria gelden als bedrijfsvoering, arbeidsmarktpositie en financierings-systematiek.

De studie wordt afgerond voor 1 januari 1999.

7.6 Uitzendkrachten

Onder verwijzing naar het STAR-akkoord wordt op initiatief van de centrales een gezamenlijke studie verricht naar mogelijkheid en wenselijkheid om op onderdelen van de rechtspositie bepalingen op te nemen ten aanzien van uitzendkrachten.

Deze studie wordt afgerond voor 1 januari 1999.

8. Flexibilisering

Het akkoord met betrekking tot arbeidsduurverkorting en flexibilisering is nog maar kort geleden geïmplementeerd. Vandaar dat partijen zich thans beperken tot een tweetal detail-afspraken, die vooral het karakter hebben van het wegwerken van omissies (zie bijlage 2).

Utrecht, 29 augustus 1997

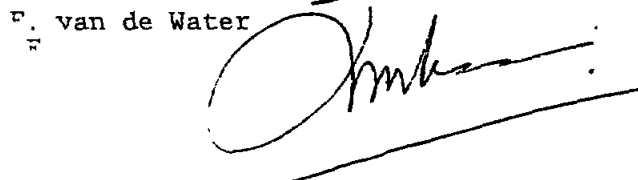
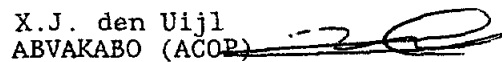
A.F.P.M. Scherf, voorzitter C.v.A.

X.J. den Uijl
ABVAKABO (ACOP)

B.J.P. Kokx
NOVON (AC)

E.W.Ph. van Boven
CFO (GCOOP)

F. van de Water



Bijlage 1 Wijzigingen betaald ouderschapsverlof

- CAR Aan artikel 6 5 wordt een lid 3 toegevoegd luidend:
Het is niet toegestaan dat belanghebbende gedurende de uren dat het betaald ouderschapsverlof wordt genoten betaalde arbeid verricht. Burgemeester en wethouders kunnen hieromtrent nadere regels stellen.
- UWO Het eerste lid van artikel 6:5 1 wordt als volgt gewijzigd:
Betrokkene is de medewerker die tenminste een jaar in dienst is en die een aanstelling heeft op grond van de CAR.
- UWO Het tweede lid van artikel 6:5:2 wordt als volgt gewijzigd:
Het recht op verlof moet worden genoten voordat het kind de leeftijd van acht jaar heeft bereikt.
Belanghebbenden waarvan het kind op 1 april 1997 de leeftijd van vier jaar heeft bereikt, kunnen niet alsnog een beroep doen op betaald verlof.
- UWO Er wordt een lid 4 toegevoegd aan artikel 6:5:2 luidend:
Indien een belanghebbende voor een kind van een regeling betaald ouderschapsverlof gebruik heeft gemaakt, heeft hij, wanneer hij een betrekking bij een andere werkgever aanvaardt, niet nogmaals voor datzelfde kind recht op betaald ouderschapsverlof.

Bijlage 2 Wijzigingen met betrekking tot flexibilisering

8.1 UWO * Termijn voor verlofopname ten gevolge van overwerk

In artikel 3:2:1 lid 2 is bepaald dat het verlof ten gevolge van overwerk wordt verleend op een zo vroeg mogelijk tijdstip, gelegen zo mogelijk binnen twee, doch uiterlijk binnen zes weken na de week waarin het overwerk is verricht.

In de praktijk blijkt deze termijn te krap te zijn, reden waarom in de eerste zin van lid 2 de termijnen worden geschrapt, en derhalve als volgt gewijzigd wordt. Het verlof bedoeld in het vorige lid wordt door het hoofd van dienst verleend op een zo'n vroeg mogelijk tijdstip

8.2 UWO * Aanscherping regeling extra verlof i v.m. het werken op onregelmatige uren

In artikel 6:2:1, vierde lid, is bepaald dat ambtenaren die in onregelmatige dienst werken, dan wel regelmatig en in belangrijke mate geconsigneerd zijn, 14,4 uren extra verlof krijgen. De redactie van het artikel is zodanig dat iedere ambtenaar die in enig jaar onregelmatig werkt, al is het maar voor een uur, voor extra verlof in aanmerking komt. Die ruime interpretatie is nooit beoogd.

Vandaar dat besloten is artikel 6:2:1 zodanig aan te passen dat het extra verlof alleen wordt toegekend indien regelmatig en in belangrijke mate op onregelmatige uren wordt gewerkt. Daarmee worden de voorwaarden voor toekenning van het extra verlof gelijk geschakeld met die welke voor consigna-tiediensten gelden.